

判例研究

定額で支払われた業務手当の時間外労働等に対する対価該当性

——日本ケミカル事件・最一小判平成30・7・19
(労判1186号5頁) ——

柴田 洋 二 郎

I 事実の概要

1 (1) X (原告・控訴人 = 附帯被控訴人・被上告人) は、保険調剤薬局の運営を主たる業務とする Y (被告・被控訴人 = 附帯控訴人・上告人) との間で雇用契約 (以下「本件雇用契約」) を締結し、平成25年1月21日から同26年3月31日まで、薬剤師として勤務していた。

(2) X の 1 か月当たりの平均所定労働時間は157.3時間であり、上記勤務期間の X の時間外労働、休日労働及び深夜労働 (以下「時間外労働等」) の時間を 1 か月間ごとにみると、30時間以上が 3 回、20時間未満が 2 回、20時間台が 10 回だった。

2 本件雇用契約に係る以下の書面には、それぞれ次の記載があった。

(1) 契約書には、賃金について「月額562,500円 (残業手当含む)」、「給与明細書表示 (月額給与461,500円 業務手当101,000円)」。

(2) 採用条件確認書には、「月額給与461,500」、「業務手当101,000みなし時間外手当」、「時間外勤務手当の取り扱い年収に見込み残業代を含む」、「時間外手当は、みなし残業時間を超えた場合はこの限りではない」。

(3) Yの賃金規程には、「業務手当は、一賃金支払い期において時間外労働があったものとみなして、時間手当の代わりとして支給する。」

3 YとX以外の各従業員との間で作成された確認書(YとXの間では取り交わされていない)には、業務手当月額として確定金額の記載があり、また、「業務手当は、固定時間外労働賃金(時間外労働30時間分)として毎月支給します。一賃金計算期間における時間外労働がその時間に満たない場合であっても全額支給します。」等の記載があった。

4 Xが休憩時間に業務に従事していたことは、タイムカードによる管理がされていなかった。また、YがXに交付した毎月の給与支給明細書の時間外労働時間や時給単価を記載する欄は、ほぼ全ての月において空欄であった。

5 Xは、Yに対し、時間外労働に従事したなどとして未払い時間外割増賃金等の支払いを求めて提訴した。第一審(東京地立川支判平成28・3・29労判1186号16頁)は、業務手当をみなし時間外手当として有効とした(ただし、一部未払残業代があるとして、Xの請求を一部認容した)。

6 Xが控訴し、Yが附帯控訴したところ、控訴審(東京高判平成29・2・1労判1186号11頁)は、「定額残業代を上回る金額の時間外手当が法律上発生した場合にその発生の事実を労働者が認識して直ちに支払を請求できる仕組み(発生していない場合には発生していないことを労働者が認識できる仕組み)が備わっており、これらの仕組みが雇用主により誠実に実行されており、基本給と定額残業代の金額のバランスが適切であり、その他法定の時間外手当の不払や長時間労働による健康状態の悪化など労働者の福祉を損なう出来事の温床となる要因がない場合に限り、定額残業代の支払を法定の時間外手当の全部又は一部の支払とみなすことができる」とした。そして、本件では、業務手当が何時間分の時間外手当に当たるのかがXに伝えられておらず、休憩時間中の労働時間を管理する仕組みがないこと等から、業務手当を上回る時間外手当が発生しているか否かをXが認識することができないため、業務手当の支払を時

間外労働に対する割増賃金とすることはできず、Xの請求を認容し、業務手当を基礎賃金に含めて割増賃金の基礎となる時給額を算定し、未払割増賃金額を算出した。そこで、Yが上告したのが本件である。

II 判旨：原判決の一部（Y敗訴部分）を破棄、差戻し。

1 労基法37条の趣旨

「労働基準法37条が時間外労働等について割増賃金を支払うべきことを使用者に義務付けているのは、使用者に割増賃金を支払わせることによって、時間外労働等を抑制〔する〕とともに、労働者への補償を行おうとする趣旨によるものであると解される」。

2 割増賃金の算定方法

労基法37条は、「労働基準法37条等〔労基法37条並びに政令及び厚生労働省令の関係規定のこと…評者注〕に定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまるものと解され、……使用者は、労働者に対し、雇用契約に基づき、時間外労働等に対する対価として定額の手当を支払うことにより、同条の割増賃金の全部又は一部を支払うことができる。」

3 時間外労働等に対する対価該当性の判断枠組み

「雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきである。しかし、労働基準法37条や他の労働関係法令が、当該手当の支払によって割増賃金の全部又は一部を支払ったものといえるために、原審が判示するような事情〔I6「」内参照…評者注〕が認められることを必須のものとしているとは解されない。」

4 本件事案へのあてはめ

「本件雇用契約に係る契約書及び採用条件確認書並びにYの賃金規程

において、……業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていた……。また、YとX以外の各従業員との間で作成された確認書にも、業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていた……から、Yの賃金体系においては、業務手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものと位置付けられていたといえることができる。さらに、Xに支払われた業務手当は、1か月当たりの平均所定労働時間(157.3時間)を基に算定すると、約28時間分の時間外労働に対する割増賃金に相当するものであり、Xの実際の時間外労働等の状況〔I1(2) 参照…評者注〕……と大きくかい離するものではない。これらによれば、Xに支払われた業務手当は、本件雇用契約において、時間外労働等に対する対価として支払われるものとされていたと認められるから、上記業務手当の支払をもって、Xの時間外労働等に対する賃金の支払とみることができる。」

以上から、上記業務手当の支払によりXに労基法37条の割増賃金が支払われたということができないとした原判決中Y敗訴部分を破棄し、Xに支払われるべき賃金等について更に審理を尽くさせるため、上記部分につき本件を原審に差し戻した。

Ⅲ 評釈：結論に賛成。

1 本件事案の特徴と本判決の意義

本件は、Yが運営する薬局で、薬剤師として勤務していたXが、Yに対し、時間外労働等に対する賃金等の支払いを求めた事案の上告審である。とりわけ、本件では、いわゆる定額残業代(固定残業代とも呼ばれる)である「業務手当」が、時間外労働等に対する対価として支払われているといえるか否かが問題とされた。

判旨はまず、静岡県教職員事件(最一小判昭和47・4・6民集26巻3号397頁)と、医療法人社団康心会事件(最二小判平成29・7・7労判1168号49頁)を参照して、労基法37条の趣旨は時間外労働等の抑制と

労働者への補償にあること、労基法37条に定める計算額以上の割増賃金を支払う限り、定額手当という形で割増賃金を支払うことができることを述べている(判旨1・2。いずれも特に問題はないと思われるため、検討を省略する)。

そこで、定額残業代制がとられている場合に、使用者が、労働者に対し、労基法37条所定の額以上の割増賃金を支払ったとすることができるかをどのように判断するかが問題となる。これについて、最高裁(高知県観光事件・最二小判平成6・6・13労判653号12頁、 テックジャパン事件・最一小判平成24・3・8 労判1060号5頁、 国際自動車事件・最三小判平成29・2・28労判1152号5頁等)は、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができることと(判別要件)、割増賃金に当たる部分が労基法37条所定の額以上であることを求めている(割増賃金額要件)。

ここで、定額残業代制の類型には、基本給などの総賃金のなかに割増賃金部分を組み込んでいるもの(組込型。例えば、「基本給 万円[残業代含む]」)と、基本給とは別に割増賃金に代わる手当等を定額で支給するもの(手当型。例えば、「時間外手当」「超過勤務手当」と)がある。そして、手当型の場合、判別要件は認められやすいが、それでも、当該手当が時間外労働等に対する対価といえる(割増賃金の趣旨で支払われている)と認められることが必要である(対価性要件)という点で、学説および判例は一致している(荒木尚志『労働法[第3版]』167頁、土田道夫『労働契約法[第2版]』332頁等、 ことぶき事件・最二小判平成21・12・28労判1000号5頁)。

本件は、組込型ではなく手当型(定額の「業務手当」)が問題となっている点、当該手当の金額は明示されていたが、Xには対応する時間外労働時間数は明示されていない点に事案の特徴があり、特定の手当が対価性要件を充足するか否かについて、最高裁が初めて判断枠組みを示した点に本判決の意義が認められる。以下では判旨3・4について検討を

行う。

2 時間外労働等に対する対価該当性の判断枠組み (判旨3・4)

(1) 判旨のポイント

判旨3は、ある手当が時間外労働等に対する対価といえるか否かは、契約書等の記載内容のほか、使用者の説明の内容、労働者の実際の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきであるとする。これに照らして、判旨4は、本件業務手当は、契約書等の記載内容から時間外労働等に対する対価として位置付けられており、さらに、Xに支払われた業務手当は、Xの実際の時間外労働等の状況と大きくかい離するものではないことから、時間外労働等に対する賃金の支払とみることができるとした。

(2) これまでの裁判例、学説、通達

特定の手当の時間外労働等に対する対価該当性が争われたこれまでの裁判例のなかには、本件原審やイーライフ事件（東京地判平成25・2・28労判1074号47頁）のように判断枠組みを示したものもみられるが、多くの裁判例は、判断枠組みを示すことなく、事案に応じて以下のような事情を考慮して対価該当性を判断してきた。

まず、労働契約や就業規則等において、当該手当が基本給とは別に支払われるものであり、割増賃金の支払に代えて支払われるものである趣旨が明示されているかどうかである。もっとも、趣旨の明示の有無のみではなく、支給実態等にも着目して客観的に定まる賃金の実質に基づき対価該当性が判断されている。

これについて、多くの裁判例が労働契約締結時等における使用者の説明を考慮しているほか、当該手当の導入の経緯を検討するもの（東和システム事件・東京高判平成21・12・25労判998号5頁 [対価該当性を肯定]、エスエイロジテム（時間外割増賃金）事件・東京地判平成12・11・24労判802号45頁 [否定] 等）がある。また、当該企業における当該手当の実際上の運用も検討される。例えば、時間外労働に従事した従

業員だけに支給されているわけではないことから対価該当性を否定した事案（前掲 事件判決， 泉レストラン事件・東京地判平成26・8・26 労判1103号86頁， ナカヤマ事件・福井地判平成28・1・15 労判1132号5頁），基本給との比例性を欠く（基本給の高額な労働者の役職手当の額が，他の労働者の役職手当よりも低額に設定されている）ことから対価該当性を否定した事案（ 神代学園ミューズ音楽院事件・東京高判平成17・3・30 労判905号72頁），時間外労働等に対する他の手当との重複・併給の有無から対価該当性を判断した事案（ オンテック・サカイ創建事件・名古屋地判平成17・8・5 労判902号72頁 [否定]，前掲 事件判決 [肯定] 等）がある。

そして，とりわけ裁判例で問題とされてきたのは，当該手当と時間外労働時間数との関係である。第一に，かなりの長時間残業の対価として定額残業代が設定されている場合に問題となる。具体的には，36協定に定める時間外労働の限度基準を示した労働省告示を踏まえて，月45時間を超える時間外労働が想定されている場合である。こうした場合，長時間労働を認めることになり，法令の趣旨あるいは公序良俗に反するとし，対価該当性が否定されている（ マーケティングインフォメーションコミュニティ事件・東京高判平成26・11・26 労判1110号46頁 [おおむね100時間分]， 穂波事件・岐阜地判平成27・10・22 労判1127号29頁 [83時間分]）。さらには，裁判所が，定額手当に含まれる時間外労働時間数を当事者の合理的解釈の問題として独自に判断した事案もある（ ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件・札幌高判平成24・10・19 労判1064号37頁 [95時間分の固定残業代について，労働省告示にもとづく月45時間分の残業の対価とした]）。他方で，近年では，労働省告示の基準は時間外労働の絶対的上限とは解されないことや，固定残業代に定める時間外労働時間数と実際の時間外労働時間数が常に一致するとは限らないことから，月45時間を超える時間外労働を目安とする手当の対価該当性を肯定する事案もみられている（ コロワイド MD

(旧コロワイド東日本) 事件・東京高判平成28・1・27労判1171号76頁 [70時間分], イクヌーザ事件・東京地判平成29・10・16労経速2335号19頁 [80時間分]。ただし, 事件は控訴審判決 [東京高判平成30・10・4 D1-Law 判例 ID 28264642] で対価該当性を否定)。

第二に, 当該手当に対応する時間外労働時間数を明示する必要性の有無が問題となる。これについては, 前掲 事件判決において, 櫻井龍子裁判官が「支給時に支給対象の時間外労働の時間数と残業手当の額が労働者に明示されていなければならない」との補足意見を出したことが注目を集めた。こうして, 同事件以降では, 支給時に固定残業代の額と時間外労働時間数が労働者に明示されていることを求める裁判例もみられた (アクティリンク事件・東京地判平成24・8・28労判1058号5頁, ジャパンレンタカー事件・津地判平成28・10・25労判1160号14頁等)。この点, 学説にも, 使用者は, 労基法15条および労基則5条1項3号(以下, 「労基法15条等」)に基づき「賃金の決定, 計算及び支払の方法」を明示しなければならないことから, 労働契約時に固定残業代の額と時間外労働時間数を明示すべきとするものがある(秦一郎「定額残業制」岩村正彦ほか編『実務に効く 労働判例精選 [第2版]』45頁)。他方で, 近年では, 労基法15条等が, 「固定残業代に対応する想定時間の明示を求めている」こと(前掲 事件判決)や, 対応する時間外労働時間数の明示は最高裁判所の多数意見として確立した見解とはいえないとして(㊶学校法人D学園事件・東京高判平成29・10・18労判1176号18頁), 明示を要しないとする裁判例もみられている。また, 前掲 事件判決を受けて出された通達(平成29年7月31日基監発0731第1号)では, 「割増賃金に当たる部分について, 相当する時間外労働等の時間数又は金額を書面等で明示するなど」(下線は評者による)することに留意する必要があるとして, 必ずしも時間外労働時間数を明示することを要件とはしていない。

以上のように, これまでの裁判例は, 諸事情に照らして当該手当の対

価該当性を判断し、その結果、給与規程等において割増賃金の対価である旨明記されていなかった手当（前掲 事件判決）や、必ずしも名称から時間外手当であることが明確ではない手当に対価該当性を認めるものもある（②関西ソニー販売事件・大阪地判昭和63・10・26労判530号40頁 [セールス手当]、前掲 事件判決 [業務推進手当]、前掲 事件判決 [特励手当] 等）。また、割増賃金が一部含まれていると解される複合的な性格を有する手当でも、割増賃金とそれ以外の賃金部分との区分ができない場合には全額が対価該当性を否定されている（③共同輸送（割増賃金）事件・大阪地判平成 9・12・24労判730号14頁、前掲 事件判決、④ワークフロンティア事件・東京地判平成24・9・4 労判1063号65頁等）。

もっとも、対価該当性の判断における、労働契約上の記載や使用者の説明の位置づけ、当該手当と時間外労働時間数との関係など、必ずしも判断枠組みは明らかではなかった。

(3) 本判決の位置づけ

判旨3の挙げる考慮すべき3つの事情のうち、①契約書等の記載内容、②説明の内容は形式・主観的な事情、③実際の勤務状況が実態・客観的な事情といえる。定額残業代の対価該当性は、まずは、労働契約の解釈（当事者の合理的意思解釈）の問題であるから、当事者の認識を探るべきである。もっとも、強行法規たる労基法37条の解釈の問題であるから、形式・主観だけでなく、実態・客観の検討も必要と考える。したがって、主観・客観の両方を考慮する点で本判決の示した判断枠組みは妥当と考える。

そのうえで、判旨4のなかで、③に呼応するものと思われるが、業務手当の相当する時間外労働時間数を算定しており、本件原審とは異なり、当該手当に対応する時間外労働時間数を明示することを要しない立場をとっている。とはいえ、業務手当の相当する時間外労働時間数が、実際の時間外労働等の状況と大きくかい離していないことも、同手当の対価該当性を肯定する理由にしている。この点で、当該手当と時間外労働時

間数との関係に一定の基準を設けたといえる。したがって、手当の額（から算定される対応する時間外労働時間数）が実態と大きくかい離していれば、対価該当性は否定されうる。そして、かなりの長時間の時間外労働を想定している手当は、実態とのかい離が大きければこれにより、また、かい離が大きくなっても、時間外労働等の抑制という労基法37条の趣旨（対価該当性の判断枠組みに先立ち、判旨1でこの趣旨が示されていることに留意されたい）に照らして、対価該当性を否定されるべきであろう（なお、時間外労働の限度時間を1か月45時間とし、これを超えることができる特別条項の適用も1年に6回以内に限るとするいわゆる働き方改革法施行後は、1か月45時間を超える時間外労働時間数を想定する定額残業代の合意は無効となろう）。本件ではこうした事情は認められず、本判決の判断は妥当といえる。

それでも、どのような場合に「大きくかい離」しているといえるのかは、今後問題となりうる。例えば、ある月のみ突出して時間外労働時間数が長かった場合や、（各月をみれば小さくなくても）かい離している月が長く続いている場合の判断である。とりわけ、対価該当性が否定されると、当該手当と労基法37条所定の額の割増賃金との差額の支払いではなく、当該手当全額が割増賃金の算定基礎賃金に含まれたうえで未払割増賃金額が算定されることとなり、実務上大きな影響を与えうる（浜村彰「本判評釈」労旬1922号9頁も参照）。この点で、本判決の示した判断枠組みには、解釈の余地が残されており、さらなる精緻化・明確化が求められている。

【付記】本文中に掲げたもののほか、本判決の評釈・解説として、水町勇一郎・ジュリ1523号4頁、山下昇・法セ765号127頁、渡辺輝人・労旬1922号10頁、中山慈夫・労働法令通信2505号27頁、田口靖晃・労政時報3963号12頁に接した。